

## PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS



**2021**

## **1. INTRODUCCIÓN**

Buscando fortalecer institucionalmente las entidades públicas, los programas de talento Humano se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral del funcionario.

En consecuencia, el programa de Bienestar Social para Salud Sogamoso E.S.E. tiene como objetivo generar actividades que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida del funcionario. Para ello el proceso de Talento Humano se ha encargado de diseñar, estructurar, e implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Así mismo se puede asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Por lo anterior, el proceso de Talento Humano diseña el plan Bienestar social 2021, el cual tiene como principal insumo las mediciones de clima laboral y la encuesta del diagnóstico de Bienestar diligenciada por los funcionarios de la ESE.

## **2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES**

El Plan de Bienestar 2021 de Salud Sogamoso E.S.E. se obtiene a través de la detección, recolección y análisis de necesidades que arroja la encuesta de expectativas de los planes de Bienestar, así como la medición de clima laboral, siendo esto los principales insumos para la realización del plan de Bienestar y Cronograma de actividades.

## **3. MARCO NORMATIVO**

### **3.1. Decreto Ley 1567 de 1998.**

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

### **3.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.**

Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán

implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

### **3.3. Decreto 1083 de 2015**

**Artículo 2.2.10.1 Programas de Estímulos.** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. **Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.**

**Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**Decreto 894 de 2017:** Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

"Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad."

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

**Parágrafo 2º.** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

**Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

**Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

**Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pres pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

#### **4. OBJETIVOS**

##### **4.1. OBJETIVO GENERAL**

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifiesta en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior y exterior de la entidad y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentado los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano y contribuir al cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

##### **4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Propiciar condiciones de ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los funcionarios de la Institución.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura organizacional que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Establecer estímulos e incentivos, donde el funcionario vea resaltada su labor con reconocimientos por su desempeño y contribución en el logro de los objetivos misionales.

- Contribuir con los estímulos e incentivos a través de acciones participativas basadas en la promoción, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, y de salud de los colaboradores y de su grupo familiar.
- Organizar acciones participativas que permitan mejorar la calidad de vida, fortaleciendo aspectos tales como el educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

## **5. ESTRATEGIAS**

Informar permanentemente a los funcionarios sobre los programas de Bienestar mediante la utilización de los medios de comunicación de la institución: intranet, carteleras, correo electrónico, Bolefín Institucional

Enviar a cada jefe y líder, el cronograma de las actividades a realizar con los funcionarios que les falten tres años o menos para su retiro laboral, asegurando así su participación en el Programa de prejubilados.

## **6. METAS**

Alcanzar el 80% de la ejecución del plan de Bienestar social e incentivos programada para la vigencia 2021.

## **7. BENEFICIARIOS**

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social son todos los funcionarios de Salud Sogamoso E.S.E., Incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Finalmente, de las actividades que se realicen en el marco del Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo para la promoción de hábitos de vida saludables y para la prevención y control de riesgos se beneficiaran todos los colaboradores de la entidad, sin importar el tipo de vinculación

## **8. RESPONSABLE**

Dentro de las funciones que tiene P.U. Talento Humano, se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Social laboral.

## **9. DEFINICIONES**

- Bienestar Laboral: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.
- Plan de incentivos: Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así

como el de los quipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. Art. 29 Decreto 1567 de 1998.

- Estímulos e Incentivos: Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los colaboradores, alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

## **10. EVALUACION DE NECESIDAD (Diagnostico)**

El plan anual de Bienestar Social se formula a través del análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de satisfacción, expectativas y preferencias en materia de Bienestar social, para el entorno organizacional, personal, familiar, promoción y prevención en la salud; realizada en el mes de Diciembre del 2020 siendo este uno de los instrumentos para la realización del plan y su respectivo cronograma de actividades.

De acuerdo a lo anterior se encuentra que, dentro de las actividades de bienestar, a nivel organizacional los funcionarios prefieren más lo recreativo con un 51% con paseos de integración y caminatas ecológicas. A nivel deportivo en un 30%, la preferencia marcada está en la actividad de torneo de baloncesto con un 52% frente a otras disciplinas deportivas. En el ámbito personal y/o familiar, la actividad que más consideran los funcionarios innova el plan de bienestar social es el Día de la Familia con un 42%. Las actividades en las que hay más preferencia es hacia lo recreativo con un 60% con el paseo familiar. En materia de promoción y prevención en la salud, está bastante marcada la preferencia por jornadas de manejo de estrés y relajación con un 74%, seguido de jornadas para nutrición con un 24% entre otras. De otra parte, de acuerdo con la norma, cada dos años se debe medir el clima laboral de la entidad, correspondiendo a la presente vigencia la nueva medición en cuanto a la percepción de los funcionarios en su entorno laboral, siendo necesario desarrollar una metodología que resguarde el anonimato del personal encuestado para garantizar la sinceridad en las respuestas.

## **11. ESTRATEGIA**

El plan de Bienestar Social e Incentivos, se llevará a cabo con el desarrollo de actividades recreativas, culturales, deportivas y de prevención y promoción en la salud durante el periodo comprendido 2021.

Como estrategia para motivar la participación de los funcionarios se han definido las anteriores actividades, en las que los trabajadores podrán identificar la necesidad de aprovechar los espacios que el plan de bienestar social les ofrece para el beneficio de cada uno.

## **12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL**

<b>TEMAS</b>	<b>FECHA PROGRAMADAS</b>
Jornadas de integración como caminatas ecológicas y actividades.	Trimestral 2021

Realizar actividades físicas como Rumba terapia.	Abril, agosto, octubre de 2021
Programa de pensionados: me preparo para la pensión.	Octubre a noviembre 2021
Celebración fiestas especiales, (día de la Mujer, Enfermera, día del Trabajo, Día de la familia, Amor y Amistad y Navidad, etc.)	Marzo, mayo, junio, julio, septiembre, diciembre de 2021
Fomento de Actividades Deportivas, para evitar sedentarismo	Octubre a diciembre de 2021
Celebraciones decembrinas (días velitas, novena navideña, despedida fin de año)	Diciembre de 2021

### **13. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA**

Un programa de Bienestar social, debe pretender la satisfacción de las necesidades de los colaboradores, ideadas en forma integral en sus aspectos; laboral, familiar, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de sostenimiento y ponderando sus necesidades de superación y formación.

Teniendo en cuenta la premisa del programa Integral de Bienestar Laboral, y por lo tanto es necesario definir claramente y reconocer las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto.

Para identificar estas áreas de actuación es necesario obtener una visión completa de los colaboradores, en lo que respecta a sus puestos de trabajo y desde él mismo y en otros escenarios de su cotidianidad.

Esta labor debe realizarse en los niveles personal, familiar y social, desde una perspectiva interdisciplinaria de tal forma que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

Con el propósito de dar orientaciones específicas para el diseño y desarrollo de procesos de intervención en cada uno de estos contextos, se definen dos grandes áreas de intervención:

#### **13.1. ÁREAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de funcionario y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultural y educación.

Así mismo el área velará por ofrecer a los funcionarios eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo en equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Entidad.

### 13.1.1 Incentivos

Como componentes del sistema de estímulos para los funcionarios del Estado, los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente.

La principal herramienta para determinar la excelencia, es la evaluación del desempeño, sin embargo, es necesario incentivar el desarrollo de proyectos e iniciativas realizadas por los colaboradores, encaminados a:

- Diseñar o mejorar incentivos encaminados a fortalecer y mejorar la formación tanto técnica, tecnológica, profesional y especializada de los colaboradores de la ESE, para esto existe un estímulo educativo debidamente reconocido.
- Fortalecimiento y Capacitación en el mejoramiento para el desarrollo de los procesos misionales o transversales de la E.S.E.
- Brindar espacios y permitir los permisos necesarios para que los colaboradores profundicen sus conocimientos tanto profesionales, como también el fortalecimiento de habilidades y destrezas que permitan mejorar su rendimiento laboral.
- Afianzar la práctica de valores y la conciencia de la responsabilidad social de la Entidad.

#### Actividades Desarrolladas

Establecimiento de un plan de bienestar social e incentivos institucional, en el cual se reconozca el desempeño individual, el trabajo grupal, la investigación y el desarrollo de proyectos en pro del desarrollo y crecimiento de la ESE y del Sector Salud.

Modalidades de reconocimiento: Los reconocimientos en la ESE, se encuentran contemplados en cuatro modalidades.

**a. Reconocimiento a la Innovación y Creatividad:** Aquellos funcionarios a los cuales sus jefes inmediatos les reconozcan creatividad e innovación en el desarrollo de sus funciones, tendrán derecho a disfrutar de un día laboral cuando este lo requiera, es de resaltar que esta creatividad e innovación se deberá reflejar en los productos que cada funcionario entregue al Jefe correspondiente.

**b. Reconocimiento a la Antigüedad Laboral:** Reconocer a todos y cada uno de los colaboradores en servicio activo, su esfuerzo, dedicación y por haber cumplido de manera satisfactoria su tiempo de servicio a la empresa de la siguiente forma:

- Quien cumpla en la entidad 5 años de servicio tendrá derecho a disfrutar de un (1/2) día laboral libre.
- Quien cumpla en la entidad 10 y/o 15 años de servicio tendrá derecho a disfrutar dos días (1) laboral hábil según criterio del Gerente
- Quien cumpla en la entidad 20, 25 y/o 30 años de servicio tendrá, derecho a disfrutar dos días (2) laboral hábil según criterio del Gerente.



**c. Reconocimiento a las Calidades Deportivas:** Quienes demuestren calidades deportivas reflejadas en medallas, sean de oro, plata o bronce, en cualquier disciplina en que hagan parte los equipos que conforme la ESE, se harán acreedores a un día laborales, cuando este lo requiera.

**d. Descuentos en Servicios:** Tarifas especiales para los colaboradores, en servicios de consulta, laboratorios y farmacéuticos.

**e. Estimulo Educativo.** Salud Sogamoso E.S.E. continuará brindando la colaboración y apoyo a los trabajadores que estén estudiando, ajustando sus turnos y facilitando tiempo para garantizar su asistencia puntual a los centros educativos discrecionalmente.

**f. Salud Mental de los colaboradores.** Desde la Unidad Funcional de Recursos Humanos, se promueven acciones encaminadas al cuidado de la salud mental de los colaboradores, todo esto con previo consentimiento de estos, se encuentran;

- Inicio de un programa de orientación familiar en los casos de conflictos intrafamiliares y consumo de sustancias psicoactivas de algún miembro del núcleo familiar.

**g. Calamidad Domestica** - Auxilio Funerario. Se enviará ramo de flores o un bono de condolencia, en los siguientes eventos: Muerte de un empleado, muerte de un familiar en primer grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos) primer grado de afinidad (cónyuge).

**i. Permisos Día de Bienestar:** Permiso retribuido para el cuidado de dependientes: Un día de permiso o hasta 8 horas de permiso durante una vez al mes para atender actividades relacionadas con Citas Médicas, Odontológicas o atender emergencias familiares cuando se requiera.

**j. Programa de Adulto Mayor:** Incentivos encaminados a fortalecer las actividades del personal de la empresa que se encuentre entre el rango de edades entre los 55 años en adelante.

Cuyas actividades a desarrollar se encuentren:

- Caminatas, sedentarismo, acompañados con su respectivo guía.
- Actividades Deportivas aeróbicas.

### **Beneficios del Plan de Incentivos**

- Se incentiva la motivación de los funcionarios al facilitar espacios para la innovación y el aprendizaje permanentes, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.
- Se valora objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los funcionarios o equipos de trabajo.

### **13.1.2. Orientación organizacional:**

Claridad y conocimiento en la visión, misión, políticas y objetivos institucionales y del sector.

- Administración Talento Humano: Percepción del propio cargo, así como de los programas impartidos por las áreas de Recursos Humanos, Estilo de dirección: Habilidades gerenciales del nivel directivo.
- Comunicación e Integración: Estrategias de comunicación al interior de la entidad, y retroalimentación entre todos los niveles jerárquicos.
- Trabajo en Equipo: Nivel de compromiso y trabajo conjunto para lograr los objetivos institucionales.

### **13.1.3. Capacidad profesional:**

Conocimientos, habilidades, competencias y motivaciones de los colaboradores.

- Medio Ambiente Físico: Condiciones físicas que rodean el lugar de trabajo.

Generando programas que estimulen el clima organizacional, se afectarán favorablemente las condiciones de orden organizacional, personal y social presentes en la entidad, el sector y la comunidad. Las actividades que se lleven a cabo, inmediatas o de largo plazo, deberán incidir en los procesos humanos, es decir en las actitudes, creencias, interacciones, expectativas y percepciones de los funcionarios.

### **13.1.4. Gerencia del Cambio**

El mejoramiento continuo tanto de los funcionarios como de las entidades es una necesidad que les exige estar en proceso permanente de cambio.

La Gerencia del Cambio es un proceso de reflexión, decisiones personales y acciones concertadas, sin ninguna clase de presión, para asumir con seguridad y comodidad las variaciones en las condiciones internas y externas en el ámbito tanto laboral como personal.

El cambio no es fácil, ya que, por lo regular, hace salir a las personas de un ámbito que les da seguridad y comodidad para obligarlas a ser y a hacer las cosas de forma diferente, lo cual casi siempre les implica un riesgo. Sin embargo, es la condición para lograr cada vez más calidad de vida.

### **13.1.5. Solución de conflictos**

Aunque el Bienestar Social Laboral se proyecta hacia la atención de los intereses comunes y al éxito de la entidad, conciliando las necesidades humanas básicas, a través de actividades de promoción del desarrollo

humano y por vías de consenso, siempre habrá posibilidad de que colisionen factores que de manera individual o grupal propicien conflictos que requieren un manejo diferente a los procesos ya mencionados.

El conflicto puede estar motivado por múltiples factores objetivos, por ejemplo, por desacuerdo respecto a las metas o a los métodos con que se alcanzan las mismas, porque se da algún cambio organizacional, por choques de personalidad o de valores, percepciones y puntos de vista contrarios, etc.

Es necesario que el conflicto se administre para estimular a los individuos a buscar métodos de solución de los mismos o partiendo del supuesto de que los problemas que surgen pueden afrontarse y resolverse.

### **Actividades Sugeridas:**

La Ley 1010 de 2006 adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, resaltando la conciliación como principal medida de solución de conflictos al interior de las entidades. Como medidas de prevención en este tema se recomiendan:

- Programas formativos en estilos de dirección, autoridad y responsabilidad.
- Acompañamiento individual a agresores y agredidos.
- Fortalecimiento y activación del Comité de Convivencia Laboral que defina un procedimiento interno a seguir en situaciones de conflicto.
- Realizar programas preventivos en manejo de riesgos psicosociales.

## **13.2. Área de protección y servicios sociales**

En el desarrollo de esta área Salud Sogamoso E.S.E. se ceñirá a los lineamientos del decreto 1567 de 1998, el cual establece que: "en esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación".

### **13.2.1. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

La ejecución del sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de velar por la protección y mantenimiento de la salud física, mental y social de los funcionarios de la E.S.E., en el lugar o con ocasión del trabajo, lo anterior con el ánimo de proporcionar condiciones seguras y saludables, mejorar la productividad y evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Es importante mencionar que el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se llevara a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL – POSITIVA), el Área de Talento Humano y el COPASST, para la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se cumplirán los lineamientos establecidos en el Decreto 1072 del

2015 a la cual se encuentre vinculada la entidad, para los colaboradores de nómina y de prestación de servicios: ARL POSITIVA.

**Actividades Sugeridas:**

- Actualización y Conformación del Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Medición de factores de riesgo psicosocial para intervención.
- Elaborar la Matriz de Riesgos Laborales.
- Programa de pausa laboral activa.
- Programa de prevención y promoción de la salud.

**13.2.2. Recreación y cultura**

Instrumento de equilibrio para la vida del funcionario que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Actividades que Incluyen:

- Promoción de actividades culturales tales como la danza, música, canto, teatro, poesía, pintura.
- Actividades de integración deportiva en disciplinas deportivas individuales y de conjunto.
- Actividades ecológicas.
- Programas de acondicionamiento físico.
- Programas de vacaciones recreativas
- Clima Organizacional

Se relaciona con la percepción de los colaboradores, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la entidad.

Dentro de esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables de los programas de Bienestar puedan entender los comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

### **13.2.3. OTRAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR**

Actividades que se van programando durante el año y hacen parte del proceso, cultural, saludable, recreativa, Incentivo, deportivas o normativas que favorecen el ámbito personal y laboral de los funcionarios acorde con la dinámica que se gesta en la cultura organizacional.

Talleres, actividades de formación teórico práctico que les permiten a los funcionarios participar e identificar estrategias para el mejoramiento del ejercicio del rol permitiendo potenciar el rendimiento de equipos en su desempeño, desarrollar climas laborales favorables y orientar los resultados.

- Olimpiadas de Valores
- Higiene de Manos
- Humanización
- Transformación Cultural
- Somos Saludables
- Apoyo económico para la actividad que realizará el grupo de líderes de procesos
- Premiación a los funcionarios que participen en actividades o concursos institucionales

## **14. EVALUACION**

Al finalizar cada actividad realizar encuestas de satisfacción a los participantes en cada uno de los programas de Bienestar evaluando el porcentaje alcanzado de satisfacción y analizar el grado de insatisfacción del trabajador para implementar las mejoras.

## **15. BENEFICIOS**

Las ventajas de un plan de incentivos son muchas si se integra dentro de las políticas de responsabilidad Social y se desarrolla con transparencia, el objetivo principal de un plan de incentivos es mejorar el nivel de desempeño de los empleados, tratando de:

- Motivar al empleado a ser lo más productivo posible
- Promover el aumento de productividad de los trabajadores a través de más y mejor formación y disponibilidad de equipo.

Para ello se deben dar las siguientes circunstancias:

- El incentivo se debe beneficiar a la empresa como al trabajador
- Los planes deben ser explícitos y fáciles de entender para los trabajadores
- Los planes deben tener la capacidad de llevar control de la producción dentro de la empresa.

## 16. MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, estímulos e incentivos en las entidades del sector público, son:

Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
Artículo 13.	Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherentes de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
Artículo 18.	A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.
Ley 909 de 2004 y el DECRETO 1227 DE 2005	Reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.
Ley 1010 de 2006:	Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Resolución 312 del 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35.	Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño y niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructuran a través de planes de incentivos.
• Artículo 2.2.10.8	Los planes de incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

## **17. PRESUPUESTO**

Para el 2021 se cuenta con un presupuesto de \$80.000.000 para Bienestar Social e incentivos de los funcionarios del área asistencial y administrativa de Salud Sogamoso E.S.E.

## **18. DOCUMENTOS ASOCIADOS AL PLAN**

Anexo 1 Cronograma actividades bienestar social e incentivos